

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KERJA,
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. SANOBAR GUNAJAYA
MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Program Studi Magister Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

DIAN HERIZAL
2220030005P

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

PENGESAHAN TESIS

Nama : DIAN HERIZAL
NPM : 2220030005P
Prodi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KERJA
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SANOBAR
GUNAJAYA MEDAN

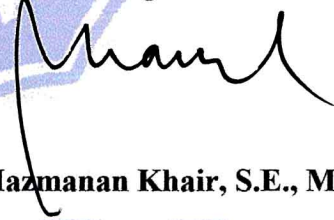
Pengesahan Tesis
Medan, 09 September 2023
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si.

Pembimbing II



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.


Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KERJA,
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI PT. SANOBAR GUNAJAYA
MEDAN**

DIAN HERIZAL

NPM : 2220030005P

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis Ini Telah Di Pertahankan Di Hadapan Panitia Penguji, Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Sabtu, Tanggal 09 September 2023

Komisi Penguji

1. **Assoc.Prof.Dr.Drs.Sjahril Effendy P.,M.Si,M.A,M.Psi,M.H**

Ketua

1.....

2. **Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M., QIA**

Sekretaris

2.....

3. **Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak.CA**

Anggota

3.....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, IKLIM KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SANOBAR GUNAJAYA MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 09 September 2023

Peneliti,

DIAN HERIZAL

NPM : 2220030005P

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Suatu organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya, 2) pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya, 3) pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya dan 4) pengaruh gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Sanobar Gunajaya dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dan menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya, 2) variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya, 3) variabel komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya, 4) Hasil uji F (simultan), hasil ujinya ialah nilai F lebih besar dari nilai f tabel, maka secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja (X_2), komunikasi organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya, 5) Hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi memiliki kontribusi terhadap variabel terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya sebesar 76,7 % dan sisanya 23,3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, PT. Sanobar Gunajaya

ABSTRACT

Labor or employees are the most valuable resource in the organization. Without a qualified workforce or employees, it is impossible for the organization's goals to be achieved properly. A company organization can run well influenced by the relationships that occur within it, both relationships with fellow employees and with their leaders. The role of leadership is very strategic and important in an organization as one of the determinants of success in achieving the mission, vision and goals of an organization.

This study aims to determine 1) the effect of leadership style on employee job satisfaction at PT. Sanobar Gunajaya, 2) the effect of work climate on employee job satisfaction at PT. Sanobar Gunajaya, 3) the effect of organizational communication on employee job satisfaction at PT. Sanobar Gunajaya and 4) the influence of leadership style, work climate, organizational communication on employee job satisfaction at PT. Sanobar Gunajaya. The sample of this study are employees who work at PT. Sanobar Gunajaya with a total sample of 77 respondents. Data analysis used multiple linear regression methods and used SPSS version 23.

The results showed that 1) the leadership style variable (X1) has an effect on employee job satisfaction at PT. Sanobar Gunajaya, 2) work climate variable (X2) has an effect on employee job satisfaction at PT. Sanobar Gunajaya, 3) organizational communication variable (X3) has an effect on employee job satisfaction at PT. Sanobar Gunajaya, 4) The results of the F test (simultaneous), the test results are that the value of F is greater than the value of f table, then simultaneously leadership style (X1), work climate (X2), organizational communication (X3) on employee job satisfaction (Y) at PT. Sanobar Gunajaya, 5) The test results of the coefficient of determination of the variables of leadership style, work climate, organizational communication have a contribution to the variables on employee job satisfaction (Y) at PT. Sanobar Gunajaya amounted to 76.7% and the remaining 23.3% was influenced by other factors outside of the researcher's discussion.

Keywords: leadership style, work climate, organizational communication, job satisfaction, PT. Sanobar Gunajaya

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang disusun dengan tujuan memenuhi salah satu mata kuliah di Jurusan Magister Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini diajukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya”.

Adapun maksud dan tujuan dari pembuatan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini, peneliti telah banyak menerima bimbingan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. ALLAH SWT atas berkah, rahmat, kesehatan dan kenikmatan yang telah di berikan-Nya kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa kita

dari zaman jahiliyah kezaman terang benderang yang kaya dengan ilmu pengetahuan.

2. Teristimewa kepada kedua orang tua saya.
3. Kepada istri tercinta Lastri Lusyanti. yang sangat peneliti cintai yang telah memberikan do'a, dukungan baik berupa moril mau pun materil yang tidak dapat terbalaskan.
4. Kepada anak-anak saya yang sangat saya cintai yaitu Alma Ahmad Adzaky dan Almeera Aisha Nursyam.
5. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Sjahriel Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH. selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I
10. Dr. Hazmanan Khair, S.E, M.B.A. selaku Dosen Pembimbing II.
11. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai Biro Administrasi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalum memberikan ilmu

serta bantuan kemudahan pada penulis.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum terdapat kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi rekan – rekan Mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Medan, Oktober 2023
Peneliti

DIAN HERIZAL
2220030005P

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORITIS	11
A. Uraian Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Faktor Kepuasan Kerja.....	12
c. Indikator Kepuasan Kerja	14
d. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	15
2. Gaya Kepemimpinan.....	16
a. Pengertian Kepemimpinan.....	16
b. Tugas Kepemimpinan	17
c. Pengertian Gaya Kepemimpinan	18
d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	19
e. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
3. Iklim Kerja	25

a. Pengertian Iklim Kerja	25
b. Indikator Iklim Kerja	27
4. Komunikasi Organisasi	29
a. Pengertian Komunikasi	29
b. Fungsi Komunikasi	30
c. Jenis Komunikasi Organisasi	32
d. Indikator Komunikasi Organisasi	33
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN38

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Definisi Operasional.....	39
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Angket	43
F. Uji Coba Instrumen Penelitian	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas.....	50
G. Pengujian Asumsi Klasik.....	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Multikolinearitas.....	51
H. Analisis Data (Metode Regresi Linear Berganda).....	52
1. Uji Hipotesis.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	55
1. Sejarah Singkat Perusahaan	55
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	55
3. Struktur Organisasi.....	56
B. Hasil Penelitian	59
1. Deskripsi Umum Responden.....	59
2. Deskripsi Hasil Analisa Data	61
C. Pembahasan Penelitian.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Indikator Gaya Kepemimpinan	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Skala Angket Penelitian	43
Tabel 3.4 Daftar Pertanyaan.....	43
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan).....	47
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel X_2 (Iklim Kerja).....	48
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel X_3 (Komunikasi Organisasi).....	48
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)	49
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.1 Deskripsi Responden dari Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Deskripsi Responden dari Jabatan.....	60
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Parsial	67
Tabel 4.6 Hasil Uji F	69
Tabel 4.7 Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sanobar Gunajaya Medan.....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	64
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Suatu organisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan atau leadership itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Pemimpin dapat mempengaruhi bawahan karena dia memegang kekuatan yang sah secara organisasi. Selain hal tersebut pemimpin berhak memberikan penghargaan, kekuatan ini juga memungkinkan dia mempengaruhi bawahannya, dan tentu pemimpin yang memiliki kekuatan untuk memaksa, sehingga bawahan tidak dapat menolak perintah dari pimpinannya. Pemimpin mempunyai kekuatan personalnya, pemimpin dipandang sebagai seorang ahli di bidangnya, karena sangat wajar dia

dapat mempengaruhi bawahannya, pemimpin juga orang yang berkompeten memberikan arah, kepada bawahannya agar mengikuti arahan yang disampaikan atasannya (Ambarita, dkk, 2016 : 173). Cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi ini disebut Gaya Kepemimpinan.

Karyawan itu sendiri, kepemimpinan dan sistem organisasi faktor sumber daya manusia dalam organisasi. Pemimpin memiliki peranan penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin menjadi tokoh yang menentukan orang-orang yang tepat untuk organisasi guna membantu pencapaian visi dan misi tersebut. Selain itu, didukung oleh pemimpin yang dapat melayani, terus belajar, memperbaiki kesalahan yang dilakukan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, serta memotivasi pegawainya. Kemampuan komunikasi pun perlu dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para pegawainya untuk memberikan kinerja terbaiknya. (Dede, 2015:286).

Untuk menciptakan kepuasan hubungan kerja yang baik hubungan yang baik antara karyawan dan atasan dan Hubungan antara karyawan dan kolega harus diperhitungkan. Pencapaian hasil kerja yang optimal merupakan salah satu faktor terpenting adalah kepuasan kerja. Untuk organisasi, diskusi tentang kepuasan kerja dan fokus pada upaya peningkatan kinerja organisasi dengan Bagaimana menciptakan perilaku karyawan yang efektif di tempat kerja. sesuatu yang tidak manfaat organisasi

dan individu dapat terjadi jika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja (Sutrisno, 2014: 75-76).

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual (Sutrisno, 2014:75-76).

Iklm organisasi merupakan hubungan antar individu yang dapat mempengaruhi perilakunya untuk meningkatkan produktivitas kerja Selain itu, iklim organisasi juga berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karundeng menemukan bahwa iklim organisasi terjadi pada perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi (Winda, dkk,

2015:2). Iklim Organisasi merupakan persepsi tentang iklim serta tindakan yang absolut. 'Iklim' dapat dianggap sebagai sesuatu yang absolut dan dapat diukur dengan instrumen, tetapi akan terasa berbeda oleh individu. Suatu iklim yang absolut mungkin cocok dengan seseorang tetapi tidak dengan yang lain. Semua ahli teori dan peneliti organisasi dengan suara bulat setuju bahwa Iklim sosial sangat penting untuk pencapaian akhir dari tujuan organisasi. Walaupun Iklim Organisasi abstrak dalam hal konsep, hal ini biasanya dikaitkan dengan kinerja dan kepuasan kerja serta moral iklim karyawan. Bab ini membahas pengenalan umum mengenai iklim organisasi. Mencakup evolusi iklim organisasi,

Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, mempengaruhi proses interaksi, pengambilan keputusan, dan penetapan tujuan dan kontrol. Iklim organisasi yang tertata dengan baik menciptakan kenyamanan, saling menghormati dan keramahan di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika lingkungan dalam organisasi baik dan sehat serta jika karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Seseorang akan merasa puas dan sangat berkeinginan untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kewajibannya bahkan melakukan tugas yang berada di luar perannya jika berada dalam lingkungan yang tertata dengan baik (Intifada, 2013). Iklim organisasi juga secara langsung mempengaruhi sikap kerja dan meningkatkan kinerja pegawai (Made dan I Gusti, 2017:2905).

PT. Sanobar Gunajaya dibuka pertama kali pada bulan November 1994, sebuah nama yang berbau tanaman, diambil dari nama pohon di salah satu Negara

yaitu Libanon. Dalam menunjang komitmen perusahaan tersebut, disamping didukung sejumlah SDM yang cukup besar dan profesional dibidangnya, juga sudah menjalin kerja sama yang baik dengan hampir semua perusahaan Pemerintah, BUMN dan Swasta. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Sanobar Gunajaya perihal gaya kepemimpinan mengatakan kurang terlibatnya atasan langsung dalam mengawasi bawahan bekerja, pimpinan kurang memberikan motivasi terhadap bawahan, pemimpin tidak mau menerima masukan dari bawahan sehingga karyawan tidak mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan kurangnya bantuan dari atasan kepada bawahan dalam memecahkan masalah pekerjaan, yang menyebabkan karyawan merasa tidak diperhatikan dan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Masalah yang muncul yang berkaitan dengan iklim organisasi, dimana dari permasalahan-permasalahan yang sudah dijelaskan terlihat bahwa iklim organisasi pada PT. Sanobar Gunajaya kurang baik. Faktor hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan seperti rendahnya hubungan internal di dalam perusahaan dan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan seperti kurangnya perhatian dan pembuatan keputusan perusahaan tidak melibatkan karyawan serta pimpinan kurang berkomunikasi dengan bawahan sehingga koordinasi pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. Rendahnya rasa tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja yang mengakibatkan beberapa karyawan merasa kesulitan memperoleh

bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini dapat menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim yang kurang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2013) menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja perawat. Arzi dan Farahbod (2014) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil yang sama dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, studi ini dilakukan pada industri hotel di Iran. Intifada (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Iklim komunikasi dan kepuasan kerja merupakan input output, dimana inputnya adalah iklim komunikasi itu sendiri dan outputnya adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan atau pegawai, beberapa penelitian terdahulu yang relevan menyimpulkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat (Yusuf, 2018:56).

Untuk gaya kepemimpinan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Lidya Maria Veronica (2013:3), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Matahari Putra Prima.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang terkait dengan kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi dan kepuasan kerja, maka dari hal tersebut peneliti mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Gaya**

Kepemimpinan, Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya”.

B. Identifikasi Masalah

Jika dilihat dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan mengatakan kurang terlibatnya atasan langsung dalam mengawasi bawahan bekerja, kurang memberikan motivasi terhadap bawahan dan pemimpin tidak mau menerima masukan dari bawahan sehingga karyawan tidak mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan kurangnya bantuan dari atasan kepada bawahan dalam memecahkan masalah pekerjaan, yang menyebabkan karyawan merasa tidak diperhatikan dan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.
2. Iklim kerja pada PT. Sanobar Gunajaya kurang baik, dibuktikan dengan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan dan rendahnya hubungan internal di dalam perusahaan.
3. Kurangnya komunikasi antar sesama karyawan, sehingga komunikasi tidak terlaksana dengan baik.
4. Kepuasan kerja yaitu rendahnya rasa tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dan beberapa karyawan merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam

menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini dapat menimbulkan persepsi anggota organisasi mengenai iklim yang kurang baik.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Setelah memperhatikan latar belakang dan menentukan identifikasi masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka perlu adanya pembatasan masalah untuk memudahkan agar terlaksana dengan baik dan terarah, maka masalah peneliti dibatasi pada yaitu penelitian dilakukan kepada pegawai (Karyawan) PT. Sanobar Gunajaya, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara dan penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya ?
- b. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya?
- d. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya
- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis

Sebagai referensi diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang Untuk mengetahui dan dapat bermanfaat sebagai bahan kajian atau bahan rujukan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.

- b. Secara Praktik

- 1) Sebagai masukan positif bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada PT. Sanobar Gunajaya
- 2) Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja menurut Sunarta (2019) merupakan perbandingan antara kontribusi individu dan imbalan yang diterimanya. Jika dilihat dari aspek waktu, maka kepuasan kerja dapat diraskan atau dapat terjadi pada saat imbalan yang diterima individu sama atau lebih besar dari harapan terhadap kontribusi yang diberikan individu terhadap organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang (Rasyid and Tanjung, 2020).

Triatna (2015: 110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sementara Waluyo (2013: 131) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi social, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan, kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2013) yaitu sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja. Kerja dengan keamanan yang tinggi maka akan memberikan pilihan bagi karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Kepuasan kerja menurut Robbins (2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2) Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4) Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2014:104), dapat diukur melalui beberapa pendekatan, yaitu Single global rating method (SGRM) yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan Summation score method (SCM) yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja. Instrumen dari Wood, Wallace and Zeffani bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan metode NSQ (*Need Satisfaction Questionnaire*) yang telah dimodifikasi penulis dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan baik di lingkungan akademik, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara dosen dengan pihak manajemen fakultas, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan.
- 2) Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap dosen terhadap kebijakan kepemimpinan perguruan tinggi, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi, dan peluang promosi karier.
- 3) Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan dosen, yaitu pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015:249) pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Rivai (2013:3) mendefinisikan kepemimpinan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sutikno (2014:16) menyatakan kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya.

Rupi (2021:1054) kepemimpinan ialah setiap orang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang lain, artinya bahwa setiap orang memimpin di beberapa bidang, sementara di bidang lain seseorang dipimpin. Kepemimpinan juga dapat juga dapat didefinisikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh langsung terhadap seseorang untuk mendukung suatu pencapaian.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kepemimpinan adalah keadaan sengaja yang dilakukan oleh seseorang (pemimpin) dimana ia mampu mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan tertentu.

b. Tugas Kepemimpinan

Menurut Edy (2014 : 228) tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

- 1) Sebagai konselor, merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Mengambil keputusan, merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat amat kritis.
- 3) Mendelegasikan Wewenang. Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya.. pendelegasian diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari bau birokrasi.

4) Sebagai Instruktur. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam tugasnya.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014 : 42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Zainal dkk. (2014:42) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan para pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai perilaku strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahannya.

d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

a) Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.

b) Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

2) Gaya Kepemimpinan menurut Hasibuan (2017 : 172) ada 4 yaitu :

a) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter ini adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Falsafah kepemimpinan ialah “bawahan adalah

untuk pimpinan/atasan”.Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan.Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (closed management) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

b) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi paraxbawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memilik perusahaan. Falsafah pemimpin ialah “pemimpin adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimping tidak peduli cara

bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

d) Kepemimpinan situasional

Kepemimpinan situasional ini tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

3) Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut :

a) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat

menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

e) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah

kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

g) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

Tabel 2.1
Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
1. Kepemimpinan Otoriter	a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan

	saran.
2. Kepemimpinan Delegatif	<ul style="list-style-type: none"> a.Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b.Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c.Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif	<ul style="list-style-type: none"> a.Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan a. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

sumber: Hasibuan (2016 : 171).

3. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan,

bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki itikat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Dalam konteks buku ini lingkungan kerja dimanifestasikan dalam istilah iklim organisasi. Artinya iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang performance atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung iklim organisasi yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan. Tetrick dan Eden (dalam Indrasari, et al. 2015) memaparkan bahwa iklim organisasi dibangun dari perbaikan atas metode dan strategi pengembangan karyawan melalui pemenuhan kinerja sesuai bidang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang positif. Jill dan Smith juga menyatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mendorong kreativitas. Feng Su dan Wood, Hong dan Choi, Ibrahim, dan Tan (2013) juga mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kreativitas dapat memicu individu untuk mencapai kinerja superior.

Beberapa hasil studi tersebut memberikan gambaran bahwa organisasi merupakan suatu organisasi pendidikan, dimana individu-individu saling berinteraksi dan bekerja sama guna menciptakan atmosfer organisasi. Pemahaman seluruh sivitas organisasia tentang pentingnya iklim organisasi dalam organisasi harus diwujudkan dan dikembangkan secara konsisten. Studi ini bertujuan untuk

menguji dan menganalisis iklim organisasi sebagai upaya pembentukan kinerja karyawan, termasuk etika dan moral. Pengertian beretika dan bermoral pada intinya adalah perilaku yang menjunjung tinggi kebenaran ilmiah bagi seluruh sivitas organisasian ketika berinteraksi dalam kegiatan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Penciptaan iklim organisasi merupakan tugas dan tanggungjawab seluruh komponen organisasi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kunci keberhasilan organisasi terletak pada peran karyawan dalam kegiatan kerja. Idealnya, setiap karyawan memiliki nilai-nilai tertentu, seperti nilai tanggungjawab, nilai kejujuran, nilai kekritisian, nilai ketekunan, nilai keingintahuan dan nilai kepedulian.

Taufik Rahman (2021) menyebutkan iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan prodktifitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegitan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan iklim kerja ialah iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur yang merupakan sebuah persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek di kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan didalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan pengelolaan personalia.

b. Indikator Iklim Kerja

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Menurut Taufik Rahman (2021), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1) Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

2) Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara mengharagai setiap hasil kerja sesame rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

3) Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

4) Kejelasan tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

5) Pekerjaan yang beresiko

Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahaan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

4. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018). Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama

(Duha, 2018). Organisasi tidak lepas dari komunikasi, karena komunikasi sebagai jembatan interaksi antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi, ide-ide antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi organisasi yaitu pengirim dan penerima pesan di dalam suatu organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi (Subkhi & Jauhar, 2013). Organisasi keperawatan membutuhkan komunikasi organisasi yaitu proses penyampaian dan pemahaman informasi. Komunikasi dalam organisasi keperawatan sangat penting untuk memperkuat hubungan satu sama lain dan memperlancar pelayanan keperawatan.

Dari beberapa definisi yang dituliskan dapat disimpulkan dimana komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Definisi tersebut memberikan beberapa pengertian pokok yaitu komunikasi adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan.

b. Fungsi Komunikasi

Fungsi utama komunikasi di dalam kelompok atau organisasi yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi (Robbins & Judge, 2017). Komunikasi organisasi bertujuan untuk memudahkan, melaksanakan, dan

melancarkan jalannya suatu organisasi (Liliweri, 2013). Empat tujuan komunikasi organisasi yaitu :

- 1) Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat
- 2) Membagi informasi
- 3) Menyatakan perasaan dan emosi
- 4) Melakukan koordinasi.

Fungsi utama komunikasi dalam organisasi ada 4 meliputi informatif, pengendalian (regulatory), persuasif, integratif (Muhith & Siyoto, 2019).

Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai :

1) Informatif

Atasan dan anggota organisasi membutuhkan informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Informasi tersebut berkaitan dengan upaya untuk mencapai organisasi (Muhith & Siyoto, 2019).

2) Pengendalian (Regulatory)

Komunikasi berfungsi sebagai pengatur dan pengendali organisasi. Komunikasi dalam hal ini berupa peraturan, prosedur, perintah dan laporan. Fungsi regulatif dipengaruhi oleh dua hal yaitu pertama, atasan yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan dan memberikan instruksi atau perintah kepada bawahan. Kedua, berkaitan dengan pesan atau message (Muhith & Siyoto, 2019).

3) Persuasif

Komunikasi berfungsi untuk mengajak orang lain mengikuti atau menjalankan ide atau gagasan atau tugas. Cara persuasif akan lebih mendorong bawahan atau anggota organisasi untuk selalu berkreasi, dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya ataupun bisa menyelesaikan masalahnya sendiri.

4) Integratif

Setiap organisasi menyediakan saluran untuk bawahan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Permasalah atau pekerjaan tidak efektif apabila dikerjakan sendiri, untuk itu fungsi integratif mendorong bawahan untuk menjalin komunikasi dengan sesama untuk mencapai tujuan bersama (Muhith & Siyoto, 2019).

c. Jenis Komunikasi Organisasi

Komunikasi dapat terjadi dalam beberapa jenis diantaranya dalam bentuk komunikasi personal dan kelompok. Selain itu komunikasi juga dapat bersifat tatap muka dan melalui perantara media. Komunikasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis yaitu (Asmuji, 2014) :

1) Komunikasi verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang disampaikan dalam bentuk lisan maupun tulisan. Komunikasi verbal dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung atau melalui telepon, telekonferen, tulisan dan lain-lain. Komunikasi verbal dalam bentuk tulisan berupa dokumentasi asuhan keperawatan, pengumuman, tugas tertulis, berita-berita disurat kabar (Asmuji, 2014).

2) Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang penyampaiannya tidak diucapkan atau ditulis, tetapi dengan bahasa tubuh (Asmuji, 2014). Komunikasi non verbal dapat berupa Gerakan tubuh, posisi tubuh, ekspresi wajah, tatapan mata, jarak, sentuhan, pakaian dan nada suara (Robbins & Judge, 2017).

d. Indikator Komunikasi Organisasi

Indikator komunikasi organisasi menurut Mas'ud (2014 :74) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

- 1) Bijaksana dan Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus.
- 2) Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan.
- 3) Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.
- 4) Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.
- 5) Memberikan Informasi Tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.
- 6) Mengurangi Ketidakpastian Tugas, yaitu menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara dua variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan (Sugiyono, 2016:60). Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antara dua variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan (Sugiyono, 2016:60).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Muhamad Abid dan Dede Andi (2020) dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Plangiten (2013) juga menemukan hasil penelitian yang sama, dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maqsood (2013) dalam penelitiannya juga menemukan hasil serupa dimana gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Pengaruh Iklim Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

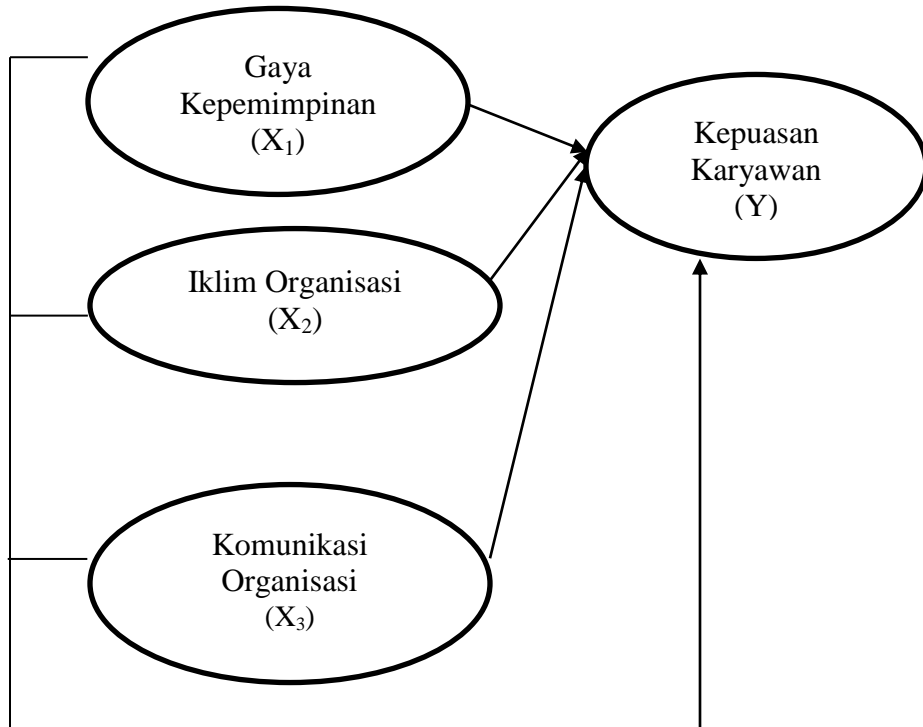
Bhaesajsanguan (2015) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara iklim kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi di Industri Telekomunikasi Thailand, mendapatkan hasil dimana iklim kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kustianto dan Iskhak (2015) juga menemukan hasil serupa dalam penelitiannya, dimana iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faozi (2014) menemukan hasil penelitian iklim kerja juga memiliki pengaruh yang

positif terhadap kepuasan kerja guru. Kusmaningtyas (2013) dalam penelitiannya juga menemukan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Ifratus Zuraidah (2018) dalam pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan Perusahaan bukan hanya sekelompok orang yang bekerja di tempat tersebut, namun mereka adalah tim. Tim yang solid akan memajukan perusahaan. Perusahaan akan memiliki tim yang solid apabila memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik dan komunikasi yang baik pula. Kurangnya komitmen karyawan salah satunya disebabkan oleh komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin kurang baik. Contohnya ketika terjadi kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan, yaitu adanya komunikasi yang tidak sampai ke bawah, membuat karyawan melakukan demonstrasi sehingga membuat mereka berfikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Semakin baik komunikasi yang terbangun antara individu yang satu dengan individu lainnya di lingkungan kerja, maupun komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maka akan semakin baik juga komitmen karyawan dalam bekerja. Imron menjelaskan bahwa pemeliharaan hubungan kerja di dalam suatu organisasi akan tercipta dengan memanfaatkan komunikasi secara efektif dan komunikasi dua arah secara lisan maupun tulisan, informal maupun formal. Timbulnya perselisihan karena tidak adanya keterbukaan dalam komunikasi.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempengaruhi komitmen karyawan. Semakin baik komunikasi maka akan semakin baik juga komitmen karyawan. Alur kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Menurut Sekaran, hipotesis didefinisikan sebagai pengaruh yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Pengaruh tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi

penelitian. Berdasarkan kerangka teori di atas, maka perumusan hipotesis disusun sebagai berikut:

H₁: Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.

H₂: Ada Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.

H₃: Ada Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.

H₄: Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif / kuantitatif. Menurut Rusiadi, et al (2016:12), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu peneliti akan menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, iklim organisasi, komunikasi organisasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja di PT. Sanobar Gunajaya. Desain penelitian meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel

penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

B. Definisi Operasional

Penelitian ini lebih diperuntukkan pada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Iklim Kerja (X_2), Komunikasi Organisasi (X_3) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel tersebut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala (Interval)
1	Gaya Kepemimpinan	Perilaku atau cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi bawahannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan 2. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran. 3. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan 4. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan 5. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat 	Likert
2	Iklim Kerja	sesuatu yang dapat diukur yang merupakan sebuah persepsi dari para anggota organisasinya tentang aspek-aspek di kehidupan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaruh kepercayaan dan terbuka 2. Simpatik dan memberikan dukungan 3. Jujur dan menghargai 4. Kejelasan tujuan 5. Pekerjaan yang beresiko 	Likert

		kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka		
3	Komunikasi Organisasi	proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu	1. Bijaksana dan Kesopanan 2. Penerimaan Umpan Balik 3. Berbagi Informasi 4. Memberikan Informasi Tugas 5. Mengurangi Ketidakpastian Tugas	Likert
4	Kepuasan Karyawan	Respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap Gaji 3. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi 4. Kepuasan terhadap Supervisor 5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Sanobar Gunajaya Jl. Brigjend Katamso, Kampung Baru, Medan Maimun, Kota Medan, North Sumatra. Adapun pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai dengan bulan Juni 2023.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011;18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 330 karyawan yang bekerja di PT. Sanobar Gunajaya.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel juga dapat di definisikan sebagai sebagian dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut (Haryanto dan Amalia, 2011). Berdasarkan data populasi yang ada, maka untuk menghitung besarnya sampel digunakan rumus *Slovin* dengan presisi 10% dengan tingkat kepercayaan 90%, (Ariola, 2006) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

ket :

n = Besarnya sampel

N = Besarnya populasi

d^2 = Presisi

Berdasarkan rumus *Slovin*, maka banyaknya sampel yang diambil sebagai bahan penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{330}{330 * 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{330}{4,3}$$

$$n = 77$$

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang, terlihat pada tabel berikut

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	NIP	Nama	Tanggal Lahir	Agama	Jenis Kelamin	Jabatan	Mulai Bekerja	Lokasi Kerja
1	1420023140988	RENDI SHAMIR FARUQIE LUBIS	14/09/1988	Islam	Laki-Laki	Site Manager	03/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
2	1420010423082	ADAM BACHTIAR	23/08/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
3	14200104271192	ADE SOEMARNA	27/11/1992	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
4	14200104180477	ADHE NURDIAH PANE	18/04/1977	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
5	14200104291279	ADI SYAHPUTRA	29/12/1979	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
6	14200204120294	ADITYA FEBRIAN	12/02/1994	Islam	Laki-Laki	Security	04/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
7	14200104030676	AGUS RINALDY	03/08/1976	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
8	14200104121295	AJI RAMADHAN	12/12/1995	Islam	Laki-Laki	Teknis	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
9	14200104011058	AKBAR	04/10/1968	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
10	14200203240894	ALVIONITA AGUSTIN, S.H	24/08/1994	Islam	Laki-Laki	Administrasi	03/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
11	14200104301080	AMRICO RAJAGUKGUK	30/10/1980	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
12	14200104091191	AMRIYADI SYAHPUTRA	09/11/1991	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
13	14200204090991	AMRIZA RASYID	09/09/1991	Islam	Laki-Laki	Administrasi	04/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
14	14200104240685	ANANDA BARUS	24/06/1985	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
15	14200104110192	ANDRI ALFIN	11/01/1992	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
16	14200104080288	ANDY ARDIANSYAH	08/02/1988	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
17	14200104170596	ANIS TYA FAMI	17/05/1996	Islam	Perempuan	Team Leader Cleane	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
18	14200104251265	ANTONI LUBIS	25/12/1965	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
19	14200104030274	ARDIAN NOTO TARIGAN	03/02/1974	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
20	14200104112297	ARIEF WICAKSONO	11/12/1997	Islam	Laki-Laki	Team Leader Securit	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
21	14200104200890	AYU AGUSTINA SARI	20/08/1990	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
22	14200104190881	BAMBANG SAPUTRA	19/08/1981	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
23	14200104230372	BAYU RISMAWATY	23/03/1972	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
24	14200104200594	BISJUL LAHAGU	20/05/1994	Islam	Laki-Laki	High Risk Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
25	14200104281268	BONATUA PURBA	28/12/1968	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
26	14200104101080	BUDI UTOMO	10/10/1980	Islam	Laki-Laki	Team Leader Securit	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
27	14200104120779	DARMAWAN	12/07/1979	Islam	Laki-Laki	Team Leader Securit	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
28	14200104150685	DEDI RAMANSYAH	15/06/1985	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
29	14200104161096	DEDI WAHYUDI	16/10/1996	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
30	14200104050665	DEWI CAKRAWATI	05/06/1965	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
31	14200104020668	ELSON SITUMORANG	02/06/1968	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
32	14200104080978	ENDRI	08/09/1978	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
33	14200203080194	FADLI AZMI	08/01/1994	Islam	Laki-Laki	Cleaner	03/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
34	14200104020378	FITRIADI	02/03/1978	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
35	14200104220177	GUNAWAN SHAPUTRA	22/01/1977	Islam	Laki-Laki	Team Leader Teknis	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
36	14200104080782	HADI KURNIAWAN	08/07/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
37	14200104110768	HADI SANTOSO	11/07/1968	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
38	14200210140196	HALIMAH TUSYAKDIAH	14/01/1996	Islam	Perempuan	Administrasi	10/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
39	14200104230986	HANDAYANI	03/09/1986	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
40	14200104190283	HERMAN	19/02/1983	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
41	14200104280469	HOTRIS NAPITUPULU	28/04/1969	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
42	142001043030891	IHAM SYAHPUTRA	30/08/1991	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
43	14200104201271	IMAM SARJONO	20/12/1971	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
44	14200104171086	INDRA	17/10/1986	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
45	14200104180888	INDRA AGUS TENDI	18/08/1988	Islam	Laki-Laki	Teknis AC	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
46	14200104020889	JEHAN IRSYAH	02/08/1989	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
47	14200210110184	JELUR NATANAEL SHITE	11/01/1984	Kristen	Laki-Laki	Teknis	10/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
48	14200104270679	JULFIKER TB. HASIBUAN	27/06/1979	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
49	14200104070989	JULVIAN YANTO	07/09/1989	Kristen	Laki-Laki	Teknis Sipil	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
50	14200104180681	JUNAI DI ELPANA	18/06/1981	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
51	14200104200380	KABUL	20/03/1980	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
52	14200104060684	KHAIRIZAL MARAHAP	06/06/1984	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
53	14200104010385	M. EFFENDI	01/03/1985	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
54	14200104160981	M. YUSUF	16/09/1981	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
55	14200104090877	MASKUR RAUF	09/08/1977	Islam	Laki-Laki	Team Leader Cleane	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
56	14200104150592	MENTARI	15/05/1992	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
57	14200104130178	MHD. FADHIL	13/01/1978	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
58	14200104110594	MUGAR PANGGABEAN	11/05/1994	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
59	14200104040282	MUHAMMAD AAN AFRIAN	04/02/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
60	14200104060780	MUHAMMAD HENDRY	06/07/1980	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
61	14200104181282	MUHAMMAD IRFAN	18/12/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
62	14200104180179	MUHAMMAD SYAFRIADI SITEPU	18/01/1979	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
63	14200204111198	MUHAMMAD SYUHADA	11/11/1998	Islam	Laki-Laki	Security	04/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
64	14200104110389	MULYADI	31/03/1989	Islam	Laki-Laki	Operator	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
65	14200104110280	MULYADI	11/02/1980	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
66	14200104010273	NUR AINUN	01/02/1973	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
67	14200504050400	NUR INDAH PUTRI	05/04/2000	Islam	Perempuan	Administrasi	04/05/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
68	14200104100271	NURLIANA	10/02/1971	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
69	14200104251079	ORI MATSHITA ANANDA	25/10/1979	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
70	14200104020585	PANGALDAN SIREGAR	02/05/1985	Islam	Laki-Laki	High Risk Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
71	14200104100670	PRAYITNO	10/06/1970	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
72	14200104140991	RAHMAD RAHMADAN GINTING	14/09/1991	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
73	14200104150781	RAHMAT ARIFIN	15 Juli 1981	Islam	Laki-Laki	Supervisor Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
74	14200104050779	RAHMAT JAYA	5 Juli 1979	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
75	14200104270692	RENDRA ADITYA	27/06/1992	Islam	Laki-Laki	Supervisor Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
76	14200104210283	RINA	21/02/1983	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
77	14200104040695	RIZKY EKO PRASETYO	04/06/1995	Islam	Laki-Laki	Teknis AC	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008: 66) Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioer, skala yang digunakan disini adalah tipe skala *Likert*. Adapun angket yang digunakan adalah berpedoman pada skala Likert yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kadang-Kadang (KK) , dan Tidak Setuju (TS). Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 4 point penilaian dengan skala nilai sebagai berikut :

Tabel. 3.3
Skala Angket Penelitian

Skor	Keterangan
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Kadang – Kadang
1	Tidak Setuju

Tabel. 3.4
Daftar Pertanyaan

A. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Pimpinan selalu menjelaskan tentang kriteria kinerja yang dianggapnya baik maupun buruk.				
2	Pimpinan membimbing dengan cara memberitahukan cara-cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu.				
3	Pimpinan memberi petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan-peraturan perusahaan.				
4	Saya merasa hubungan dengan pimpinan tergolong dekat.				

B. Iklim Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Pekerjaan saya di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang tinggi.				
2	Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok.				
3	Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.				
4	Saya mendapat imbalan yang sesuai bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik				

C. Komunikasi Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan				
2	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.				
3	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.				
4	Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi				

D. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan				
2	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif				
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai				
4	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing				

F. Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin di ukurnya. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban sampel pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item correlation. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian $n = 30$ sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,221. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (r hitung)	r table	Validitas
1	0,469	0,349	Valid
2	0,491	0,349	Valid
3	0,426	0,349	Valid
4	0,563	0,349	Valid

5	0,576	0,349	Valid
6	0,403	0,349	Valid
7	0,415	0,349	Valid
8	0,591	0,349	Valid
9	0,661	0,349	Valid
10	0,678	0,349	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen gaya kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Dimana nilai terendah pada instrument (pernyataan) sebesar 0,403 dan nilai tertinggi sebesar pada instrument (pernyataan) sebesar 0,678 dimana masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,349.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel X2 (Iklim Kerja)

Pertanyaan	Corrected item total correlation (r_{hitung})	r table	Validitas
1	0,452	0,349	Valid
2	0,439	0,349	Valid
3	0,464	0,349	Valid
4	0,467	0,349	Valid
5	0,655	0,349	Valid
6	0,421	0,349	Valid
7	0,547	0,349	Valid
8	0,410	0,349	Valid
9	0,720	0,349	Valid
10	0,406	0,349	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independent iklim kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson

correlation (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Dimana nilai terendah pada instrument (pernyataan) sebesar 0,421 dan nilai tertinggi sebesar pada instrument (pernyataan) sebesar 0,70 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,349.

Tabel 3.7
Uji Validitas Variabel X₃(Komunikasi Organisasi)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r_{table}	Validitas
1	0,413	0,349	Valid
2	0,425	0,349	Valid
3	0,506	0,349	Valid
4	0,502	0,349	Valid
5	0,506	0,349	Valid
6	0,426	0,349	Valid
7	0,449	0,349	Valid
8	0,416	0,349	Valid
9	0,539	0,349	Valid
10	0,418	0,349	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independent pengalaman kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Dimana nilai terendah pada instrument (pernyataan) sebesar 0,413 dan nilai tertinggi sebesar pada instrument (pernyataan) sebesar 0,539 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,349.

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation (r_{hitung})</i>	r_{table}	Validitas
1	0,407	0,349	Valid
2	0,478	0,349	Valid
3	0,430	0,349	Valid
4	0,436	0,349	Valid
5	0,572	0,349	Valid
6	0,408	0,349	Valid
7	0,652	0,349	Valid
8	0,522	0,349	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kepuasan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05. Dimana nilai terendah pada instrument (pernyataan) sebesar 0,407 dan nilai tertinggi sebesar pada instrument (pernyataan) sebesar 0,652 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,349.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*. Pengujian releabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis *Reliability*

melalui metode *Cronbach Alpha*. Dalam menentukan reliabilitas bisa dilihat dari nilai Alpha, jika $\text{Alpha} > 0,60$ maka bisa dikatakan reliabel.

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,756	0,60	Reliabel
Iklm Kerja (X2)	0,632	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0,832	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,746	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* lebih besar 0,60 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam uatu bentuk kuesioner

G. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang 'baik' adalah data yang mempunyai pola seperti

distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan (Santoso, 2017: 42). Ada 2 macam cara dalam melakukan uji normalitas:

- a. Pengujian normalitas dengan kertas probabilitas normal
- b. Pengujian normalitas dengan rumus Chi-kuadrat

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni, 2016: 230). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas sebagai berikut:

- a. Nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen
- b. Nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas antar variabel independen (Widodo, 2017: 78).

H. Analisis Data (Metode Regresi Linear Berganda)

Dalam penelitian ini, teknis analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda, dimana data yang dikumpulkan melalui kuisioner lalu di olah dengan bantuan program SPSS. persamaan regresi linear berganda yang di gunakan, yaitu (Kuncoro, 2013):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Komunikasi Organisasi

Y = Kepuasan Karyawan

e = Kesalahan Pengganggu (“*Standart Error*”)

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian secara serempak dan parsial yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi software pengolahan data dengan SPSS dengan analisis tersebut.

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Mulyono (2018: 113) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel- variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen..

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Mulyono (2018: 113) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Ketentuan hitung jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 (α :5%), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinan tinggi (Ghozali, 2011:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sanobar Gunajaya dibuka pertama kali pada bulan November 1994, sebuah nama yang berbau tanaman, diambil dari nama pohon di salah satu Negara yaitu Libanon. Logo PT. Sanobar Gunajaya tidak memiliki keistimewaan , tampak sederhana, tapi punya makna dan sangat bermakna. Walaupun usianya masih relatif muda, namun berkat pengalaman panjang para pendiri serta dedikasi kerja yang sangat tinggi terhadap profesinya, sehingga perusahaan ini berani tampil di kerasnya persaingan di dibidang pengadaan barang dan jasa sewa kendaraan serta elektronik. Dan hasil kerja mereka pun patut dipertimbangkan oleh para pesaingnya. PT. Sanobar Gunajaya didirikan pada tanggal 10 November 1994 di bawah akte notaris Tuan Hidayat Aziék, SH. dengan nomor 30 yang berkedudukan di Medan dan perubahan terhadap akte pendiriannya pada tanggal 29 Agustus 2001 di bawah akte notaries Ny. Ika Azniga Lokman, SH dengan nomor 35 yang berkedudukan di Medan.. Dalam menunjang komitmen perusahaan tersebut, disamping didukung sejumlah SDM yang cukup besar dan profesional dibidangnya, juga sudah menjalin kerja sama yang baik dengan hampir semua perusahaan Pemerintah, BUMN dan Swasta.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi mitra yang terpercaya di bidang pengadaan barang dan jasa.

b. Misi

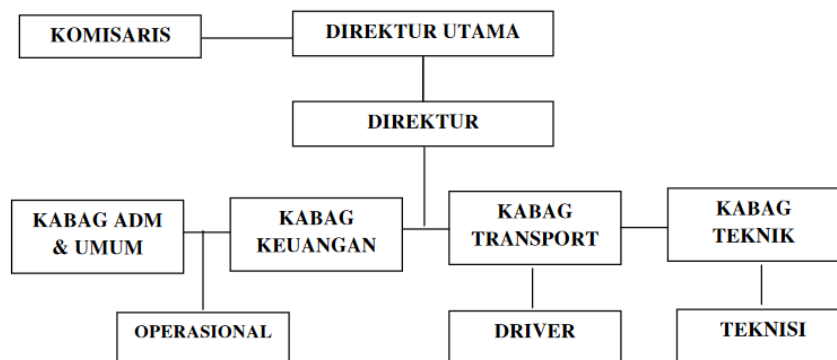
- 1) Menjalankan usaha dalam bidang perdagangan umum termasuk import, export, interinsulair lokal dari segala macam barang dagangan, baik untuk perhitungan sendiri maupun perhitungan pihak lain secara komisi.
- 2) Menjalankan usaha dalam bidang leveransir, supplier, distributor, grosser, komisioner, perwakilan atau keagenan, baik dari perusahaan dalam dan luar negeri.
- 3) Menjalankan usaha dalam bidang pembangunan pada umumnya sebagai pemborong, perencana penyelenggara dan pelaksanaan pembuatan gedung, rumah, jalan, jembatan, landasan, dam-dam, irigasi dan pertamanan serta pemasangan instalasi-instalasi listrik, gas, air leiding dan telekomunikasi.
- 4) Menjalankan usaha dalam bidang perindustrian pada umumnya, termasuk pabrik-pabrik, home industri dan kerajinan tangan, serta memperdagangkan hasil-hasilnya.
- 5) Menjalankan usaha dalam bidang jasa pada umumnya kecuali jasa di bidang hukum dan pajak.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan adalah suatu rangka yang menunjukkan setiap tugas didalam organisasi sehingga jelas batas, hubungan, wewenang, dan tanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Organisasi dan manajemen yang baik akan memberikan keseimbangan pada tugas, pendelegasian,

kekuasaan, kesatuan perintah, tanggung jawab serta wewenang. Hal ini memberikan efek yang positif pada perusahaan dimana perusahaan akan menemukan kelancaran dalam menjalankan aktivitas-aktivitasnya.

Pada prinsipnya bentuk struktur organisasi yang digunakan pada suatu perusahaan tergantung pada sifat dan kerumitan dari masalah yang timbul di perusahaan. Bila ditinjau dari PT. Sanobar Gunajaya Medan bahwa struktur organisasi yang digunakan adalah bentuk garis dan staff (Line and Staff Organisation structur), karena dalam hal ini seorang pemimpin dibantu oleh staff yang bertugas membantu pemimpin dalam hal perencanaan, memberikan nasehat atau usulan-usulan lainnya. Secara sistematis struktur organisasi PT. Sanobar Gunajaya Medan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sanobar Gunajaya Medan

Dari mulai berdiri hingga saat ini PT. Sanobar Gunajaya telah memiliki 622 orang pegawai. PT. Sanobar Gunajaya Medan dipimpin oleh seorang Direktur Utama

dengan dibantu oleh beberapa divisi dalam menjalankan operasionalnya masing-masing sebagai berikut :

a. Direktur Utama

Mengepalai atau memimpin perusahaan dalam menjalankan operasionalnya perusahaan. Direktur Utama bertanggung jawab atas keputusan yang diambil untuk perusahaannya.

b. Direktur

Mengepalai atau memimpin perusahaan sebagai wakil dalam menjalankan operasionalnya perusahaan. Direktur bertanggung jawab membantu Direktur Utama dalam menjalankan perusahaan.

c. Kabag Administrasi & Umum

Mengatur dan menyusun administrasi dalam hal surat menyurat atau pun dalam hal penagihan piutang-piutang perusahaan ke pada vendornya (rekanannya).

d. Kabag Keuangan

Mengatur dan mengelola perusahaan demi kelancaran operasional perusahaan. Divisi Accounting ini bertanggung jawab pada Direktur dan Direktur Utama dalam pengelolaan dan membuat laporan keuangan perusahaan.

e. Kabag Transport

Divisi ini bertugas membantu kelancaran operasional perusahaan sehingga kegiatan perusahaan tidak terhambat.

f. Kabag Teknik

Divisi ini bertugas memperbaiki barang elektronik dan kendaraan-kendaraan yang disewakan perusahaan dan memperbaiki modul telekomunikasi dari vendor-vendor perusahaan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Umum Responden

Sample dan subjek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sanobar Gunajaya yang berjumlah 77 orang, sebelum menjabarkan hasil penelitian maka penulis akan menyampaikan identitas sebagai subjek dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 77 rangkap berdasarkan variabel. Gambaran subjek penelitian yang diperoleh ialah tentang karakteristik ialah jenis kelamin dan Jabatan subjek penelitian di PT. Sanobar Gunajaya. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

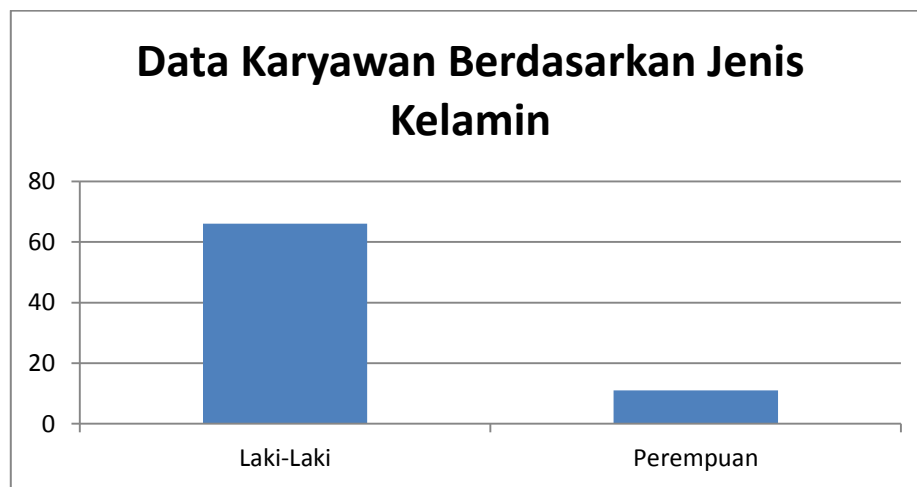
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden dari Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	66	85,7 %
2.	Perempuan	11	14,3%
Jumlah		77	100 %

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (14,3%), dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 orang (85,7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki-laki. Bisa disimpulkan mayoritas responden peneliti di PT. Sanobar Gunajaya adalah laki-laki. Berikut ini disajikan data responden berdasarkan jenis kelamin dalam bentuk grafik.



b. Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Jabatan disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden dari Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Security	45	58,4%
2.	Cleaner	17	22,1%
3.	Team Leader	6	7,8%
4.	Teknisi	4	5,2%
5.	Supervisor	2	2,6%
6.	High Risk Cleaner	2	2,6%

7.	Site Manager	1	1,3%
	Jumlah	77	100

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner penelitian ini lebih didominasi oleh security sebanyak 45 orang (58,4%), cleaner sebanyak 17 orang (22,1%). Kemudian untuk team leader 6 orang (7,8%), sementara itu untuk teknisi sebanyak 4 orang (5,2%). Selanjutnya, untuk jabatan supervisor dan high risk cleaner masing-masing 2 orang (2,6%) serta untuk site manager sebanyak 1 orang (1,3%). Hal ini berarti mayoritas karyawan di PT. PT. Sanobar Gunajaya adalah yang memiliki jabatan sebagai jabatan security.

2. Deskripsi Hasil Analisa Data

a. Hasil Deskriptif Data Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Ghazali (2013) analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diproksikan dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	26.0	26.0	26.0
	Sangat Setuju	57	74.0	74.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan pertama responden penelitian menjawab setuju 20 orang dan sangat setuju sebanyak 57 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika pimpinan selalu menjelaskan tentang kriteria kinerja yang dianggapnya baik maupun buruk.

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	26	33.8	33.8	35.1
	Sangat Setuju	50	64.9	64.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Kemudian pada pertanyaan kedua responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, setuju 26 orang dan sangat setuju sebanyak 50 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika pimpinan membimbing dengan cara memberitahukan cara-cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu.

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kadang-kadang	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	36	46.8	46.8	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan ketiga responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, setuju 36 orang dan sangat setuju sebanyak 39 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Pimpinan memberi petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan-peraturan perusahaan.

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	33.8	33.8	33.8
	Sangat Setuju	51	66.2	66.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keempat responden penelitian menjawab setuju 26 orang dan sangat setuju sebanyak 51 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika merasa hubungan dengan pimpinan tergolong dekat.

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	5.2	5.2	5.2
	Setuju	48	62.3	62.3	67.5
	Sangat Setuju	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kelima responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, setuju 48 orang dan sangat setuju sebanyak 25 orang. Dapat

disimpulkan responden setuju jika pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
Setuju	28	36.4	36.4	37.7
Sangat Setuju	48	62.3	62.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keenam responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, setuju 28 orang dan sangat setuju sebanyak 48 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika pimpinan memberikan pujian atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik.

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
Setuju	22	28.6	28.6	29.9
Sangat Setuju	54	70.1	70.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan ketujuh responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, setuju 22 orang dan sangat setuju sebanyak 54 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika pimpinan melibatkan para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	31.2	31.2	31.2
	Sangat Setuju	53	68.8	68.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kedelapan responden penelitian menjawab setuju 22 orang dan sangat setuju sebanyak 53 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Pimpinan mencari solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan keputusan

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	3.9	3.9	3.9
	Setuju	49	63.6	63.6	67.5
	Sangat Setuju	25	32.5	32.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kesembilan responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, setuju 49 orang dan sangat setuju sebanyak 25 orang. Dapat disimpulkan responden setuju jika Pimpinan bersedia melibatkan karyawan dalam diskusi sebelum mengambil keputusan.

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	28	36.4	36.4	37.7

Sangat Setuju	48	62.3	62.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kesepuluh responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, setuju 28 orang dan sangat setuju sebanyak 48 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada setia pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	36.4	36.4	36.4
	Sangat Setuju	49	63.6	63.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan pertama responden penelitian menjawab setuju 28 orang dan sangat setuju sebanyak 49 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Pekerjaan saya di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang tinggi

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	29	37.7	37.7	39.0
	Sangat Setuju	47	61.0	61.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kedua responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, setuju 29 orang dan sangat setuju sebanyak 47 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	49.4	49.4	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan pertama responden penelitian menjawab setuju 38 orang dan sangat setuju sebanyak 39 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	35.1	35.1	35.1
	Sangat Setuju	50	64.9	64.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keempat responden penelitian menjawab setuju 27 orang dan sangat setuju sebanyak 50 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya mendapat imbalan yang sesuai bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	4	5.2	5.2	5.2
Setuju	47	61.0	61.0	66.2
Sangat Setuju	26	33.8	33.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kelima responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, setuju 47 orang dan sangat setuju sebanyak 26 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari.

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	45.5	45.5	45.5
Sangat Setuju	42	54.5	54.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keenam responden penelitian menjawab setuju 35 orang dan sangat setuju sebanyak 42 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini.

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	27	35.1	35.1	35.1
Sangat Setuju	50	64.9	64.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan ketujuh responden penelitian menjawab setuju 27 orang dan sangat setuju sebanyak 50 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	32.5	32.5	32.5
Sangat Setuju	52	67.5	67.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kedelapan responden penelitian menjawab setuju 25 orang dan sangat setuju sebanyak 52 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan.

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	3	3.9	3.9	3.9
Setuju	44	57.1	57.1	61.0
Sangat Setuju	30	39.0	39.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kesembilan responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, setuju 44 orang dan sangat setuju sebanyak 30 orang. Dapat disimpulkan responden setuju jika Perusahaan memberikan imbalan dan penghargaan yang cukup kepada saya atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	37	48.1	48.1	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kesepuluh responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, setuju 37 orang dan sangat setuju sebanyak 39 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Filosofi perusahaan ini mendorong saya dan rekan kerja yang lain untuk mengambil inisiatif sendiri dalam memecahkan persoalan.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	42.9	42.9	42.9
	Sangat Setuju	44	57.1	57.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan pertama responden penelitian menjawab setuju 33 orang dan sangat setuju sebanyak 44 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	37	48.1	48.1	50.6
	Sangat Setuju	38	49.4	49.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kedua responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, setuju 37 orang dan sangat setuju sebanyak 38 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	48.1	48.1	48.1
	Sangat Setuju	40	51.9	51.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan pertama responden penelitian menjawab setuju 37 orang dan sangat setuju sebanyak 40 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	31.2	31.2	31.2

Sangat Setuju	51	66.2	66.2	97.4
5	2	2.6	2.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan pertama responden penelitian menjawab setuju 24 orang dan sangat setuju sebanyak 57 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Jika Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
Setuju	42	54.5	54.5	55.8
Sangat Setuju	34	44.2	44.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kelima responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, setuju 42 orang dan sangat setuju sebanyak 34 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	45.5	45.5	45.5
Sangat Setuju	42	54.5	54.5	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keenam responden penelitian menjawab setuju 35 orang dan sangat setuju sebanyak 42 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Jika Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	6	7.8	7.8	7.8
	Setuju	35	45.5	45.5	53.2
	Sangat Setuju	35	45.5	45.5	98.7
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kelima responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang, setuju 35 orang dan sangat setuju sebanyak 35 orang. Dapat disimpulkan responden setuju dan sangat setuju jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak di perusahaan lain

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	41.6	41.6	41.6
	Sangat Setuju	45	58.4	58.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keenam responden penelitian menjawab setuju 32 orang dan sangat setuju sebanyak 45 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	3	3.9	3.9	3.9
Setuju	36	46.8	46.8	50.6
Sangat Setuju	38	49.4	49.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kesembilan responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, setuju 36 orang dan sangat setuju sebanyak 38 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	3	3.9	3.9	3.9
Setuju	38	49.4	49.4	53.2
Sangat Setuju	35	45.5	45.5	98.7
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kesepuluh responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, setuju 38 orang dan sangat setuju sebanyak 35 orang. Dapat disimpulkan responden setuju jika Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	31	40.3	40.3	41.6
	Sangat Setuju	45	58.4	58.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan pertama responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, setuju 31 orang dan sangat setuju sebanyak 45 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan.

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	30	39.0	39.0	41.6
	Sangat Setuju	45	58.4	58.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kedua responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, setuju 30 orang dan sangat setuju sebanyak 45 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	38	49.4	49.4	49.4
	Sangat Setuju	39	50.6	50.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan ketiga responden penelitian menjawab setuju 38 orang dan sangat setuju sebanyak 39 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	35.1	35.1	35.1
	Sangat Setuju	50	64.9	64.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keempat responden penelitian menjawab setuju 27 orang dan sangat setuju sebanyak 50 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	5.2	5.2	5.2
	Setuju	46	59.7	59.7	64.9
	Sangat Setuju	27	35.1	35.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan kelima responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, setuju 46 orang dan sangat setuju sebanyak 27 orang. Dapat disimpulkan responden setuju jika Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	3	3.9	3.9	3.9
Setuju	33	42.9	42.9	46.8
Sangat Setuju	41	53.2	53.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan keenam responden penelitian menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang, setuju 33 orang dan sangat setuju sebanyak 41 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	26	33.8	33.8	33.8
Sangat Setuju	51	66.2	66.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Pada pertanyaan ketujuh responden penelitian menjawab setuju 26 orang dan sangat setuju sebanyak 51 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik.

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	36.4	36.4	36.4
	Sangat Setuju	49	63.6	63.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

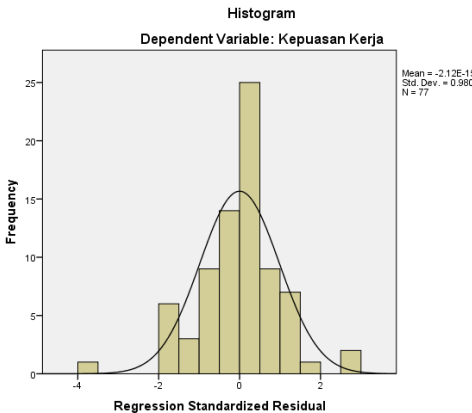
Pada pertanyaan kedelapan responden penelitian menjawab setuju 28 orang dan sangat setuju sebanyak 49 orang. Dapat disimpulkan responden sangat setuju jika Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing.

b. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kumpulan data atau sebaran data variabel berdistribusi teratur atau tidak. Penggunaan uji normalitas diperlukan karena data berdistribusi normal merupakan asumsi parametrik dalam analisis statistik yang harus dipenuhi oleh semua data. Model regresi dengan distribusi normal atau mendekati normal adalah model yang baik. Plot probabilitas normal, yang membedakan distribusi data aktual dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal, dapat digunakan untuk menemukannya. Selain itu, mengambil kesimpulan dari presentasi grafik histogram mengungkapkan bahwa model regresi memenuhi kriteria normalitas jika histogramnya menyerupai lonceng dan variannya menunjuk semua titik pada arah yang sama dengan garis diagonal. Dalam karya ini, analisis grafis (plot P-P normal) dan analisis statistik digunakan untuk menilai normalitas model regresi. Data dianggap berdistribusi normal jika menunjukkan pola

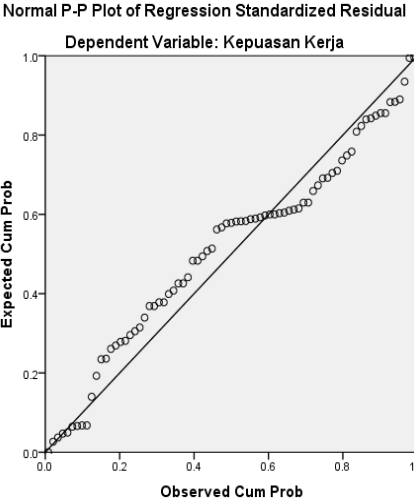
linier pada plot probabilitas normal. Gambar 4.1 menampilkan hasil uji normalitas, yaitu sebagai berikut.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.1 menampilkan histogram data yang menunjukkan distribusi normal. Distribusi normal diasumsikan ketika histogram berbentuk lonceng.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan plot probabilitas yang menunjukkan bahwa distribusi data harus berpusat dan berbentuk sama dengan garis diagonal. Titik-titik pada Gambar 4.2 mengelompok sepanjang diagonal dan mengarah ke arah yang sama, menunjukkan bahwa data dalam penelitian mengikuti distribusi normal.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu uji jika adanya korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya. Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi. Yakni dengan melihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,287	3,489
2.	Iklim Kerja (X2)	0,251	3,979
3.	Komunikasi Organisasi (X3)	0,709	1,410

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

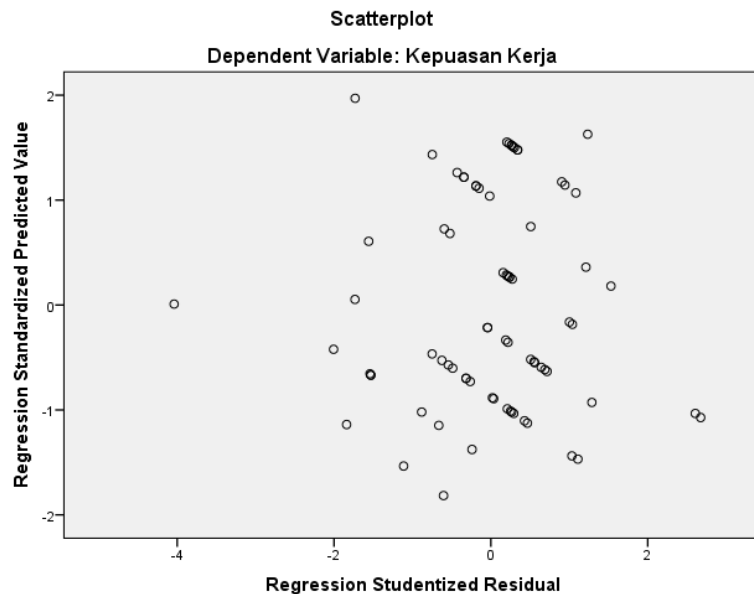
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 menurut Irwan Gani dan Siti Amalia (2018) nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10. Dari

tabel maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti homoskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian gambar 4.3 seperti tampak pada output spss di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data

menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dari itu dapat disimpulkan menurut Ghazali (2012) tidak terjadi gangguan asumsi Heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

e. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungannya lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$).

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.037	1.938		2.599	.001
Gaya Kepemimpinan	.083	.073	.120	2.141	.008
Iklm Kerja	.610	.087	.792	7.030	.000
Komunikasi Organisasi	.035	.061	.038	3.570	.002

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 untuk mencari t_{tabel} menggunakan rumus $df = n - k$, dengan taraf signifikan 5%: $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi). Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah $(n) = 100$ dan (k) seluruh variabel independen dan dependen = 4, maka besarnya $df = 100 - 4 = 96$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666 maka pengujian variabel dijabarkan yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($2,141 > 1,666$) atau $sig < \alpha$ ($0,008 < 0,05$), berarti variabel gaya

kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya. Kemudian pada variabel iklim kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($7,030 > 1,666$) atau $sig < \alpha$ ($0,009 < 0,05$), berarti variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya. Selanjutnya, pada variabel komunikasi organisasi (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($3,570 > 1,666$) atau $sig < \alpha$ ($0,002 < 0,05$), berarti variabel komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.

f. Hasil Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan hasil pengujian sebagai berikut:

1. F_{tabel} diperoleh nilai dari $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$

$n =$ jumlah sampel, $n = 77$

$k =$ Seluruh variabel, $k = 4$

maka $df_1 = 4-1=3$ dan $df_2 = 77-3= 74$ $F_{tabel} = 77-3 = 74$, diperoleh F_{tabel}

adalah 2,73

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.798	3	62.933	80.204	.000 ^b
	Residual	57.280	73	.785		
	Total	246.078	76			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.10, maka nilai F sebesar 80,204 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja (X_2), komunikasi organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya.

g. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.758	.886

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan table 4.11, menjelaskan bahwa antara variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) terdapat korelasi yang cukup kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu *Adjusted R*² = 0,767 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap variabel terikat (Y). Setiap perubahan (kenaikan) variabel gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai *Adjusted R square* (r^2) = 0,767. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja (X_2), komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya sebesar 76,7 % dan sisanya 23,3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

C. Pembahasan Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2,141 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,001 < 0,05$), berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aris Yuda Pratama, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, dan Siwi Istiana Dinarti (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara, hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} ($3,493$) dan t_{tabel} ($2,048$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Adiba (2018), gaya kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian Plangiten (2013), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari sikap pemimpin yang dijelaskan seperti pimpinan yang bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan yang mampu berkomunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan bawahan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan

karyawan. Oleh karena itu jika seorang pemimpin dapat menunjukkan sikap yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dilingkungan kerjanya.

Siagian et al. (2018) dalam penelitiannya menyebutkan hal yang sama bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pekerja untuk bekerja dan merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami dan memenuhi segala sesuatu yang menjadi kebutuhan karyawan. Seorang pemimpin diharapkan bisa memberikan rasa perhatian atas kondisi karyawan sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik. Dimitrious Belias (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kondisi emosional yang positif yang berasal dari hubungan yang hangat antara karyawan dengan atasan, dan saling menghargai dan menghormati diantara karyawan.

2. Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X_2) menunjukkan nilai thitung $>$ ttabel, ($7,030 > 1,665$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,009 < 0,05$), berarti variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ahim Surachim dan Taofik Firdaus (2008) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Pharmaserve di PT. Combiphar Jakarta, melalui hasil

pengujian hipotesis diperoleh thitung sebesar 8,152. Harga thitung tersebut kemudian dibandingkan dengan harga ttabel yaitu untuk kesalahan 5% uji satu pihak, maka diperoleh 1,685. Dengan demikian maka nilai thitung lebih besar dari ttabel $8,152 > 1,685$ artinya bahwa thitung jauh pada daerah penolakan H_0 , maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditolak.

Dengan kata lain, koefisien regresi signifikan. Melihat ungkapan Mangkunegara (2001) pada teori kepuasan kerja yaitu negative discrepancy mengatakan bahwa apabila terjadi yang diperoleh lebih sedikit atau tidak sesuai daripada apa yang diharapkan, semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tentu saja dapat diatasi apabila apa yang diperoleh karyawan lebih besar atau sesuai dengan apa yang diharapkan maka menyebabkan karyawan menjadi puas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan pernyataan dikemukakan oleh Handoko (1997) yang menyatakan bahwa keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksudkan di sini adalah iklim organisasi yang kondusif”.

Hal tersebut senada dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2000) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau

tidak menyokong dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, rekan kerja kesempatan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pegawai.

3. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_3) menunjukkan nilai thitung $> t_{tabel}$, ($3,570 > 1,665$) atau $sig < \alpha$ ($0,002 < 0,05$), berarti variabel komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ainun Khulfatya (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,102 yang dimana bahwa setiap kenaikan komunikasi organisasi, sebesar 1 persen akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,102 yang berarti semakin tinggi variabel komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung 2,859 yang lebih besar dari t tabel 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Peneliti lain juga menguatkan hal ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) yang menyatakan bahwa penciptaan komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan secara luas digunakan oleh karyawan untuk alasan puas terhadap pekejaannya. Melalui komunikasi, para pemimpin dapat mengetahui kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dikarenakan komunikasi formal dilakukan dilakukan dalam lingkup lembaga resmi, melalui garis perintah, berdasarkan struktur lembaga, oleh pelaku yang berkomunikasi sebagai petugas lembaga dengan status masing-masing dengan tujuan untuk menyampaikan pesan yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan (Hardjana, 2003). Muhammad (2014:90) menyatakan bahwa dengan adanya komunikasi organisasi yang baik maka kepuasan kerja dapat meningkat. Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Surakarta penting untuk mengusahakan terciptanya komunikasi organisasi, sebab dengan baiknya komunikasi organisasi maka akan tercipta peningkatan kepuasan kerja pegawai, karena pegawai megarapkan perhatian akan kebutuhan dan keinginannya dan pegawai juga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan dan dituntut agar dilaksanakan dengan baik.

4. Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya

Pada uji F (simultan), hasil ujinya ialah nilai nilai F sebesar 80,204 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ maka secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja (X_2), komunikasi organisasi

(X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya. Diantara variabel gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan komunikasi organisasi, ternyata yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan adalah variabel iklim kerja. Alasannya karena variabel iklim kerja memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel iklim kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi” dan dapat diterima. Gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji f ini didukung oleh penelitian Septian Ragil Anandita, Zulfatul Choiriyah, dan Wisnu Mahendra (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum), hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 95,410 dengan tingkat probabilitas 0,000 (Signifikansi). F hitung (95,410) > F tabel 3,29 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05. Maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dengan kata lain bahwa iklim organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lainnya yaitu Made Agastia Rahadian dan I Gusti Made Suwandana (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 133.794 dengan nilai signifikansi 0,000.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari α 0,05 maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kemudian pada uji koefisien determinasi variabel (X_1), (X_2) dan (X_3) terdapat korelasi yang cukup kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu *Adjusted R*² = 0,767 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap variabel terikat (Y). Setiap perubahan (kenaikan) variabel gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai *Adjusted R square* (r^2) = 0,767. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja (X_2), komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya sebesar 76,7 % dan sisanya 23,3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti. Hasil uji ini di dukung oleh penelitian lainnya yaitu Made Agastia Rahadian dan I Gusti Made Suwandana (2017) diperoleh nilai R² sebesar 0,840 atau 84% memiliki arti bahwa naik turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan mampu dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan serta iklim organisasi sebesar 84% dan sisanya dengan nilai 16% dipengaruhi dari faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sanobar Gunajaya yang melibatkan seluruh karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil uji t menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.
2. Hasil uji t menunjukkan variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.
3. Hasil pada uji t menunjukkan berarti variabel komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sanobar Gunajaya.
4. Hasil uji F (simultan), hasil ujinya ialah nilai F lebih besar dari nilai f tabel, maka secara simultan gaya kepemimpinan (X_1), iklim kerja (X_2), komunikasi organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya.
5. Hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan, iklim kerja, komunikasi organisasi memiliki kontribusi terhadap variabel terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sanobar Gunajaya sebesar 76,7 % dan sisanya 23,3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan iklim kerja pada PT. Sanobar Gunajaya berjalan selama ini, secara simultan iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan , maka untuk itu peneliti menyarankan pada perusahaan terkait, untuk mempertahankan dan meningkatkan hal positif yang sudah ada. Gaya kepemimpinan pada perusahaan perlu ditingkatkan sehingga dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin yang bijaksana dan memahami karyawan. Untuk komunikasi organisasi, agar karyawan dapat menciptakan suasana dan hubungan yang baik dan baru dengan karyawan lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sehingga akan membuahkan hasil yang lebih baik dan progresif.
3. Disamping itu hasil kerja maksimal tentu ada kepuasan kerja yang harus terpenuhi, sebagai pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan apa yang menjadi keinginan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad et al. The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. Faculty of Technology Management and Business, Journal. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Malaysia. *Asian Social Science*; 2013, Vol. 9, No. 9. ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025
- Ambarita, dkk. (2016). *Perilaku dan Konflik dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Arzi, S and Farahbod, L. The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction: A Study of Iranian Hotels. *Published by Institute of Interdisciplinary Business Research*. Vol. 6, No. 3, 171-186, 2014
- Baharuddin dan Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Choi, S.L., Ibrahim, Z and Tan. O.K. An analysis on the relationship between Lecturers' Competencies and Students' Satisfaction. *International Education Studies*; 2013 Vol. 7, No. 1; 201
- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Dede Mahmudah. Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, Vol. 19 No. 2 (Juli - Desember 2015) Hal : 285 – 302
- Dost, M.K.B. Impact of Employee Commitment on Organizational Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 2012, Quaid-i-Azam University, Islamabad.
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta

- Feng, Su and Wood, M. What makes a good university lecturer? Students' perceptions of teaching excellence. *Journal of Applied Research in Higher Education*. 2012, Vol. 4 No. 2
- Gibson, et al. (2000). *Organisasi Edisi Kelima, Jilid I*. Jakarta : Erlangga
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey
- Irsan Frimansyah. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi.
- James, et al. (2008). *Organization (Behavior, Structure, Proseses)*. Mc Grow: Twelfth Edition.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hoffman, Lorrie L., Hutchinson, Cynthia J., dan Reiss, Elayne., On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment. *International Journal Of Whole Schooling*. 2009. Vol. 5 (3)
- Hong, Ji-Ye. Pre-service and beginning teachers professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education*, 2010, Vol: 26, p: 1530-1543
- Indrasari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Intifada, R. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Pandanaran Semarang. *Jurnal Empati* .2013, Vol. 2 No. 3 (h.1-9)
- Jill. E., and Smith, P. Social yet creative: the role of social relationships in facilitating individual creativity. *Academic Management Journal*. 2006 Vol. 49 (1), p: 85-101

- Kangis, P., Gordon dan Williams S. Organizational Climate and Corporate Performance. *Journal of Management Decision*, Tahun. 2000 38(8):531-540, 2000
- Khaeron, Muhammad. Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Organisasi Karyawan Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori). *Analisis Manajemen* Vol. 4 No. 1 Desember 2009
- Lussier, N Robert. (2005). *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Mardalis. (2008). *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Nur, Alim. Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja). *jurnal*. 2013, Makassar. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin
- Rifai dan Dedy Mulyadi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: cetakan kesembilan
- Rivai, veithzal, dkk. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Santoso, Singgih. (2017). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sari, Elvira. (2009). *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. ISSN 0854-3844 Vol 16.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna (2016). *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sukarman, Kamuli. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, *Jurnal Inovasi*, 2012. Universitas Negeri Gorontalo

- Susanty, Ety. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2012, 8(2):121- 134
- Sutikno, sobry M. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica
- Sutrisno, H. Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Swastha, Basu. (2008). *Manajemen Pemasaran Modern. (edisi 2)*. Yogyakarta : Penerbit Liberty
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo
- Yusuf, Muhammad. (2018).Pengaruh Iklim Terhadap Kepuasan kerja (studi Kuantitatif Eksplanatif Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Sri Rejeki Isman,Tbk Divisi Garment).Skripsi.Fakultas Komunikasi dan Informatika. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Winda Arifin Damayanti, Sampeadi dan I Ketut Mawi Dwi Payana. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Jember. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sanobar Gunajaya

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban berikut sesuai dengan jawaban yang anda yakini dengan cara memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda !

Keterangan jawaban :

SS = Sangat Setuju bernilai 4

S = Setuju bernilai 3

KK = Kadang-Kadang bernilai 2

TS = Tidak Setuju bernilai 1

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Pimpinan selalu menjelaskan tentang kriteria kinerja yang dianggapnya baik maupun buruk.				
2	Pimpinan membimbing dengan cara memberitahukan cara-cara kerja yang benar agar tugas selesai tepat waktu.				
3	Pimpinan memberi petunjuk dan selalu mengingatkan tentang peraturan-peraturan perusahaan.				
4	Saya merasa hubungan dengan pimpinan tergolong dekat.				
5	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan agar pencapaian tujuan lebih baik.				
6	Pimpinan memberikan pujian atau harapan ketika karyawan bekerja dengan baik				
7	Pimpinan melibatkan para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.				
8	Pimpinan mencari solusi atau jalan keluar bagi karyawan yang mengalami kesulitan				
9	Pimpinan bersedia melibatkan karyawan dalam diskusi sebelum mengambil keputusan				
10	Pimpinan menetapkan tujuan yang menantang pada setia pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.				

B. Iklim Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Pekerjaan saya di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang tinggi.				
2	Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok.				
3	Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.				
4	Saya mendapat imbalan yang sesuai bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
5	Saya mendapat dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari – hari.				
6	Terdapat rasa saling percaya antar karyawan dalam perusahaan ini.				
7	Saya mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.				
8	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan.				
9	Perusahaan memberikan imbalan dan penghargaan yang cukup kepada saya atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik				
10	Filosofi perusahaan ini mendorong saya dan rekan kerja yang lain untuk mengambil inisiatif sendiri dalam memecahkan persoalan				

C. Komunikasi Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan				
2	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.				
3	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.				
4	Atasan selalu mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi				

5	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan				
6	Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk				
7	Jika suatu saat diperlukan, saya mampu berkoordinasi dengan pihak di perusahaan lain				
8	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi saya komunikasikan kepada atasan				
9	Perbedaan divisi tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi.				
10	Perbedaan jabatan tidak menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi				

D. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KK	TS
1	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan				
2	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif				
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai				
4	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing				
5	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai				
6	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				
7	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik				
8	Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing				

LAMPIRAN 2

DATA TENAGA KERJA PT. SANOBAR GUNA JAYA

DATA TENAGA KERJA PT SANOBAR GUNAJAYA									
No	NIP	Nama	Tanggal Lahir	Agama	Jenis Kelamin	Jabatan	Mulai Bekerja	Lokasi Kerja	
1	14200203140988	RENDI SHAMIR FARUQIE LUBIS	14/09/1988	Islam	Laki-Laki	Site Manager	03/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
2	14200104230882	ADAM BACHTIAR	23/08/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
3	14200104271192	ADE SOEMARNA	27/11/1992	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
4	14200104180477	ADHE NURDIAH PANE	18/04/1977	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
5	14200104291279	ADI SYAHPUTRA	29/12/1979	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
6	14200204120294	ADITYA FEBRIAN	12/02/1994	Islam	Laki-Laki	Security	04/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
7	14200104030876	AGUS RINALDY	03/08/1976	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
8	14200104121295	AJI RAMADHAN	12/12/1995	Islam	Laki-Laki	Teknisi	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
9	14200104041068	AKBAR	04/10/1968	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
10	14200203240894	ALVIONITA AGUSTIN, S.H	24/08/1994	Islam	Laki-Laki	Administrasi	03/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
11	14200104301080	AMRICO RAJAGUKGUK	30/10/1980	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
12	14200104091191	AMRIYADI SYAHPUTRA	09/11/1991	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
13	14200204090991	AMRIZA RASYID	09/09/1991	Islam	Laki-Laki	Administrasi	04/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
14	14200104240685	ANANDA BARUS	24/06/1985	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
15	14200104110192	ANDRI ALFIN	11/01/1992	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
16	14200104080288	ANDY ARDIANSYAH	08/02/1988	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
17	14200104170596	ANIS TYA FAMI	17/05/1996	Islam	Perempuan	Team Leader Clean	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
18	14200104251265	ANTONI LUBIS	25/12/1965	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
19	14200104030274	ARDIAN NOTO TARIGAN	03/02/1974	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
20	14200104111297	ARIEF WICAKSONO	11/12/1997	Islam	Laki-Laki	Team Leader Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
21	14200104200890	AYU AGUSTINA SARI	20/08/1990	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
22	14200104190881	BAMBANG SAPUTRA	19/08/1981	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
23	14200104230372	BAYU RISMAWATI	23/03/1972	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
24	14200104200594	BISJUL LAHAQU	20/05/1994	Islam	Laki-Laki	High Risk Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
25	14200104281268	BONATUA PURBA	28/12/1968	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
26	14200104101080	BUDI UTOMO	10/10/1980	Islam	Laki-Laki	Team Leader Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
27	14200104120779	DARMAWAN	12/07/1979	Islam	Laki-Laki	Team Leader Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
28	14200104150685	DEDI RAMANSYAH	15/06/1985	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
29	14200104161096	DEDI WAHYUDI	16/10/1996	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
30	14200104050665	DEWI CAKRAWATI	05/06/1965	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
31	14200104020668	ELSON SITUMORANG	02/06/1968	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
32	14200104080978	ENDRI	08/09/1978	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
33	14200203080194	FADLI AZMI	08/01/1994	Islam	Laki-Laki	Cleaner	03/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
34	14200104020378	FITRIADI	02/03/1978	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
35	14200104220177	GUNAWAN SHAPUTRA	22/01/1977	Islam	Laki-Laki	Team Leader Teknis	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
36	14200104080782	HADI KURNIAWAN	08/07/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
37	14200104110768	HADI SANTOSO	11/07/1968	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
38	14200210140196	HALIMAH TUSYAKDIAH	14/01/1996	Islam	Perempuan	Administrasi	10/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
39	14200104030986	HANDAYANI	03/09/1986	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
40	14200104190283	HERMAN	19/02/1983	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
41	14200104280469	HOTRIS NAPITUPULU	28/04/1969	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
42	14200104300891	ILHAM SYAHPUTRA	30/08/1991	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
43	14200104201271	IMAM SARJONO	20/12/1971	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
44	14200104171086	INDRA	17/10/1986	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
45	14200104180888	INDRA AGUS TENDI	18/08/1988	Islam	Laki-Laki	Teknisi AC	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
46	14200104020889	JEHAN IRSYAH	02/08/1989	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
47	14200210110184	JELUR NATANAEL SHITE	11/01/1984	Kristen	Laki-Laki	Teknisi	10/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
48	14200104270679	JULFIKER TB. HASIBUAN	27/06/1979	Kristen	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
49	14200104070989	JULVIAN YANTO	07/09/1989	Kristen	Laki-Laki	Teknisi Sipil	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
50	14200104180681	JUNAIDI ELPANA	18/06/1981	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
51	14200104200380	KABUL	20/03/1980	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
52	14200104060684	KHAIRIZAL HARAHAP	06/06/1984	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
53	14200104010385	M. EFFENDI	01/03/1985	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
54	14200104160981	M. YUSUF	16/09/1981	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
55	14200104090877	MASKUR RAUF	09/08/1977	Islam	Laki-Laki	Team Leader Clean	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
56	14200104150592	MENTARI	15/05/1992	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
57	14200104130178	MHD. FADHIL	13/01/1978	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
58	14200104110584	MUGAR PANGGABEAN	11/05/1984	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
59	14200104040282	MUHAMMAD AAN AFRIAN	04/02/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
60	14200104060780	MUHAMMAD HENDRY	06/07/1980	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
61	14200104181282	MUHAMMAD IRFAN	18/12/1982	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
62	14200104180179	MUHAMMAD SYAFRIADI SITEPU	18/01/1979	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
63	14200204111198	MUHAMMAD SYUHADA	11/11/1998	Islam	Laki-Laki	Security	04/02/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
64	14200104310389	MULIADY	31/03/1989	Islam	Laki-Laki	Operator	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
65	14200104110280	MULYADI	11/02/1980	Islam	Laki-Laki	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
66	14200104010273	NUR AINUN	01/02/1973	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
67	14200504050400	NUR INDAH PUTRI	05/04/2000	Islam	Perempuan	Administrasi	04/05/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
68	14200104100271	NURLIANA	10/02/1971	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
69	14200104251079	ORI MATSHITA ANANDA	25/10/1979	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
70	14200104020585	PANGALDAN SIREGAR	02/05/1985	Islam	Laki-Laki	High Risk Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
71	14200104100670	PRAYITNO	10/06/1970	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
72	14200104140991	RAHMAD RAHMADAN GINTING	14/09/1991	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
73	14200104150781	RAHMAT ARIFIN	15 Juli 1981	Islam	Laki-Laki	Supervisor Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
74	14200104050779	RAHMAT JAYA	5 Juli 1979	Islam	Laki-Laki	Security	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
75	14200104270692	RENDRA ADITYA	27/06/1992	Islam	Laki-Laki	Supervisor Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
76	14200104210283	RINA	21/02/1983	Islam	Perempuan	Cleaner	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	
77	14200104040695	RIZKY EKO PRASETO	04/06/1995	Islam	Laki-Laki	Teknisi AC	04/01/2020	UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA	

LAMPIRAN 3

DATA SAMPEL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN												
No	Nama	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	HALASAN NAIBAHO	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
2	SUHARDI	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	35
3	SUMAWAN	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	SUPRIADI	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
5	DENI PRANATA	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	33
6	WAHYU HIDAYAT	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
7	RAHMAD WARISAN	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
8	HOTDIMAN MT NAIBAHO	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
9	SUHERMAN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	SANDI PUTRA UTAMA	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
11	MUHAMMAD ANAS FAUZI	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
12	AULIA FAJAR PRANATA	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
13	DJUMINO	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35
14	M. FAHRIL SAMOSIR	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
15	MUHAMMAD ARIEF CAHYADI	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
16	HERIYADI	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
17	MUSTIKA PUTRA	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
18	HAIRUDIN	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
19	Heri Indriyatno	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
20	Hery Freddy Ferdinand S.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
21	Rezeki Ramadhan	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
22	Najarulla Siregar	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
23	Rafik Indra Akbar Sembiring	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	Muhardi	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
25	Rizal Jauhari Sihombing	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
26	Dody Hardika Nasution, ST	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	36
27	Muhammad Feriansyah	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	36
28	Josua Septian Hutapea	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
29	Tuwari	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
30	Hery Purnomo	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33

VARIABEL IKLIM KERJA												
No	Nama	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	HALASAN NAIBAHO	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
2	SUHARDI	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36
3	SUMAWAN	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
4	SUPRIADI	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
5	DENI PRANATA	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
6	WAHYU HIDAYAT	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
7	RAHMAD WARISAN	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
8	HOTDIMAN MT NAIBAHO	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35
9	SUHERMAN	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
10	SANDI PUTRA UTAMA	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33
11	MUHAMMAD ANAS FAUZI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
12	AULIA FAJAR PRANATA	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
13	DJUMINO	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
14	M. FAHRIL SAMOSIR	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
15	MUHAMMAD ARIEF CAHYADI	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
16	HERIYADI	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35
17	MUSTIKA PUTRA	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
18	HAIRUDIN	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
19	Heri Indriyatno	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
20	Hery Freddy Ferdinand S.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
21	Rezeki Ramadhan	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	35
22	Najarulla Siregar	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
23	Rafik Indra Akbar Sembiring	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	Muhardi	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
25	Rizal Jauhari Sihombing	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
26	Dody Hardika Nasution, ST	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	35
27	Muhammad Feriansyah	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	36
28	Josua Septian Hutapea	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34
29	Tuwari	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
30	Hery Purnomo	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34

VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI

No	Nama	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	HALASAN NAIBAHO	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
2	SUHARDI	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
3	SUMAWAN	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
4	SUPRIADI	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
5	DENI PRANATA	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35
6	WAHYU HIDAYAT	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
7	RAHMAD WARISAN	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36
8	HOTDIMAN MT NAIBAHO	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
9	SUHERMAN	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
10	SANDI PUTRA UTAMA	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
11	MUHAMMAD ANAS FAUZI	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
12	AULIA FAJAR PRANATA	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
13	DJUMINO	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
14	M. FAHRIL SAMOSIR	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
15	MUHAMMAD ARIEF CAHYADI	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
16	HERIYADI	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34
17	MUSTIKA PUTRA	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
18	HAIRUDIN	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
19	Heri Indriyatno	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
20	Hery Freddy Ferdinand S.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
21	Rezeki Ramadhan	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
22	Najarulla Siregar	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
23	Rafik Indra Akbar Sembiring	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
24	Muhardi	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	34
25	Rizal Jauhari Sihombing	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36
26	Dody Hardika Nasution, ST	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	35
27	Muhammad Feriansyah	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
28	Josua Septian Hutapea	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
29	Tuwari	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
30	Hery Purnomo	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34

VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI

No	Nama	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	JUMLAH
1	HALASAN NAIBAHO	4	3	4	4	4	3	4	4	30
2	SUHARDI	4	3	4	4	3	4	4	4	30
3	SUMAWAN	3	3	4	4	2	4	3	3	26
4	SUPRIADI	4	3	4	3	3	4	3	3	27
5	DENI PRANATA	4	4	3	4	3	4	3	4	29
6	WAHYU HIDAYAT	4	4	3	4	3	4	3	4	29
7	RAHMAD WARISAN	3	4	3	4	4	4	4	4	30
8	HOTDIMAN MT NAIBAHO	4	4	4	3	3	4	3	3	28
9	SUHERMAN	3	4	4	4	4	3	4	4	30
10	SANDI PUTRA UTAMA	4	3	4	3	3	3	3	4	27
11	MUHAMMAD ANAS FAUZI	4	4	3	4	4	4	4	4	31
12	AULIA FAJAR PRANATA	3	4	4	3	4	3	3	3	27
13	DJUMINO	3	4	4	4	2	4	3	4	28
14	M. FAHRIL SAMOSIR	4	4	4	4	4	3	4	4	31
15	MUHAMMAD ARIEF CAHYADI	4	3	3	3	3	4	4	3	27
16	HERIYADI	3	3	3	4	3	3	3	3	25
17	MUSTIKA PUTRA	4	3	3	4	3	4	4	4	29
18	HAIRUDIN	4	4	4	4	3	4	4	3	30
19	Heri Indriyatno	3	4	3	4	3	3	3	4	27
20	Hery Freddy Ferdinand S.	4	3	3	4	4	3	4	4	29
21	Rezeki Ramadhan	4	4	3	3	3	4	4	4	29
22	Najarulla Siregar	4	3	4	3	3	4	3	3	27
23	Rafik Indra Akbar Sembiring	2	4	4	4	4	4	4	4	30
24	Muhardi	4	3	4	3	3	4	3	3	27
25	Rizal Jauhari Sihombing	4	3	4	4	3	3	4	3	28
26	Dody Hardika Nasution, ST	3	3	4	4	2	3	4	4	27
27	Muhammad Feriansyah	4	3	4	3	3	4	4	4	29
28	Josua Septian Hutapea	3	4	4	4	3	4	3	4	29
29	Tuwari	3	4	4	3	3	4	3	4	28
30	Hery Purnomo	3	3	3	3	3	4	3	4	26

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

GAYA KEPEMIMPINAN

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.270	-.065	.059	-.117	.000	.802**	-.098	.199	-.230	.469
	Sig. (2-tailed)		.149	.734	.755	.538	1.000	.000	.608	.292	.221	.150
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-.270	1	-.065	.356	.404*	-.309	-.089	.683**	.199	.592**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.149		.734	.053	.027	.097	.640	.000	.292	.001	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-.065	-.065	1	-.121	.159	.628**	-.121	.079	.116	.268	.426*
	Sig. (2-tailed)	.734	.734		.524	.401	.000	.524	.676	.543	.152	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.059	.356	-.121	1	.341	-.144	.306	.365*	.292	.277	.563**
	Sig. (2-tailed)	.755	.053	.524		.065	.447	.101	.047	.117	.138	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-.117	.404*	.159	.341	1	-.337	-.024	.187	.598*	.387*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.538	.027	.401	.065		.068	.898	.323	.000	.035	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.000	-.309	.628**	-.144	-.337	1	.000	-.126	-.184	-.107	.403
	Sig. (2-tailed)	1.000	.097	.000	.447	.068		1.000	.505	.330	.575	.589
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.802**	-.089	-.121	.306	-.024	.000	1	.000	.159	-.031	.415*
	Sig. (2-tailed)	.000	.640	.524	.101	.898	1.000		1.000	.400	.872	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P8	Pearson Correlation	-.098	.683**	.079	.365*	.187	-.126	.000	1	.233	.742**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.608	.000	.676	.047	.323	.505	1.000		.216	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.199	.199	.116	.292	.598**	-.184	.159	.233	1	.461*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.292	.292	.543	.117	.000	.330	.400	.216		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-.230	.592**	.268	.277	.387*	-.107	-.031	.742**	.461*	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.221	.001	.152	.138	.035	.575	.872	.000	.010		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL	Pearson Correlation	.269	.491**	.426*	.563**	.576**	.403	.415*	.591**	.661*	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.150	.006	.019	.001	.001	.589	.023	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

IKLIM KERJA

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	-.339	.028	.110	.078	.136	.649**	.000	.302	-.191	.452*
	Sig. (2-tailed)		.067	.884	.563	.684	.473	.000	1.000	.105	.312	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-.339	1	-.339	.312	.434*	-.069	-.292	.588**	.386*	.157	.439*
	Sig. (2-tailed)	.067		.067	.094	.017	.716	.118	.001	.035	.407	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.028	-.339	1	-.027	.078	-.272	-.056	-.183	.165	-.191	.464
	Sig. (2-tailed)	.884	.067		.885	.684	.146	.767	.334	.384	.312	.739
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.110	.312	-.027	1	.243	-.336	.172	.331	.357	-.261	.467**
	Sig. (2-tailed)	.563	.094	.885		.196	.069	.363	.074	.052	.164	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.078	.434*	.078	.243	1	-.190	.171	.085	.652*	-.025	.655**
	Sig. (2-tailed)	.684	.017	.684	.196		.314	.366	.655	.000	.894	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.136	-.069	-.272	-.336	-.190	1	.346	.089	-.336	.134	.421
	Sig. (2-tailed)	.473	.716	.146	.069	.314		.061	.638	.069	.481	.524
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.649**	-.292	-.056	.172	.171	.346	1	-.155	.247	.018	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.767	.363	.366	.061		.414	.189	.923	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.000	.588**	-.183	.331	.085	.089	-.155	1	.211	-.120	.410*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.001	.334	.074	.655	.638	.414		.264	.529	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.302	.386*	.165	.357	.652**	-.336	.247	.211	1	-.144	.720**
	Sig. (2-tailed)	.105	.035	.384	.052	.000	.069	.189	.264		.448	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-.191	.157	-.191	-.261	-.025	.134	.018	-.120	-.144	1	.406
	Sig. (2-tailed)	.312	.407	.312	.164	.894	.481	.923	.529	.448		.576
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL	Pearson Correlation	.452*	.439*	.464	.467**	.655**	.421	.547**	.410*	.720*	.406	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.015	.739	.009	.000	.524	.002	.024	.000	.576	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KOMUNIKASI ORGANISASI

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.069	.200	-.140	.200	-.272	-.272	.067	.298	-.183	.413
	Sig. (2-tailed)		.716	.289	.461	.289	.146	.146	.724	.109	.333	.092
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-.069	1	-.484**	.116	-.208	.085	-.056	-.247	-.029	-.122	.425
	Sig. (2-tailed)	.716		.007	.541	.271	.656	.767	.189	.880	.520	.896
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.200	-.484**	1	-.420*	.333	.000	.000	.336	.179	.183	.506**
	Sig. (2-tailed)	.289	.007		.021	.072	1.000	1.000	.069	.344	.333	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-.140	.116	-.420*	1	-.280	.086	.086	-.367*	-.301	-.231	.502
	Sig. (2-tailed)	.461	.541	.021		.134	.652	.652	.046	.106	.220	.284
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.200	-.208	.333	-.280	1	-.272	-.272	.202	.418*	.183	.506**
	Sig. (2-tailed)	.289	.271	.072	.134		.146	.146	.285	.022	.333	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	-.272	.085	.000	.086	-.272	1	.028	.110	-.219	.174	.426
	Sig. (2-tailed)	.146	.656	1.000	.652	.146		.884	.563	.245	.357	.191
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-.272	-.056	.000	.086	-.272	.028	1	-.302	-.097	.050	.449
	Sig. (2-tailed)	.146	.767	1.000	.652	.146	.884		.105	.609	.794	.796
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.067	-.247	.336	-.367*	.202	.110	-.302	1	.076	-.029	.416
	Sig. (2-tailed)	.724	.189	.069	.046	.285	.563	.105		.689	.880	.089

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.298	-.029	.179	-.301	.418*	-.219	-.097	.076	1	.025	.539**
	Sig. (2-tailed)	.109	.880	.344	.106	.022	.245	.609	.689		.894	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-.183	-.122	.183	-.231	.183	.174	.050	-.029	.025	1	.418*
	Sig. (2-tailed)	.333	.520	.333	.220	.333	.357	.794	.880	.894		.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT AL	Pearson Correlation	.413	.425	.506**	.502	.506**	.426	.449	.416	.539*	.418*	1
	Sig. (2-tailed)	.092	.896	.004	.284	.004	.191	.796	.089	.002	.021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KEPUASAN KARYAWAN

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.298	-.095	-.219	.017	.084	.179	-.169	.407
	Sig. (2-tailed)		.109	.618	.246	.929	.658	.344	.373	.272
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-.298	1	-.069	.208	.286	.141	-.067	.283	.478**
	Sig. (2-tailed)	.109		.716	.271	.125	.456	.726	.130	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-.095	-.069	1	-.148	-.139	-.098	-.069	-.245	.430
	Sig. (2-tailed)	.618	.716		.434	.465	.607	.716	.193	.875
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-.219	.208	-.148	1	.099	-.245	.346	.342	.436*

	Sig. (2-tailed)	.246	.271	.434		.603	.193	.061	.064	.436
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.017	.286	-.139	.099	1	-.283	.401*	.202	.572**
	Sig. (2-tailed)	.929	.125	.465	.603		.129	.028	.283	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.084	.141	-.098	-.245	-.283	1	-.141	-.050	.408
	Sig. (2-tailed)	.658	.456	.607	.193	.129		.456	.793	.572
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.179	-.067	-.069	.346	.401*	-.141	1	.283	.652**
	Sig. (2-tailed)	.344	.726	.716	.061	.028	.456		.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	-.169	.283	-.245	.342	.202	-.050	.283	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.373	.130	.193	.064	.283	.793	.130		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.407	.478**	.430	.436*	.572**	.408	.652**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.272	.008	.875	.016	.001	.572	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

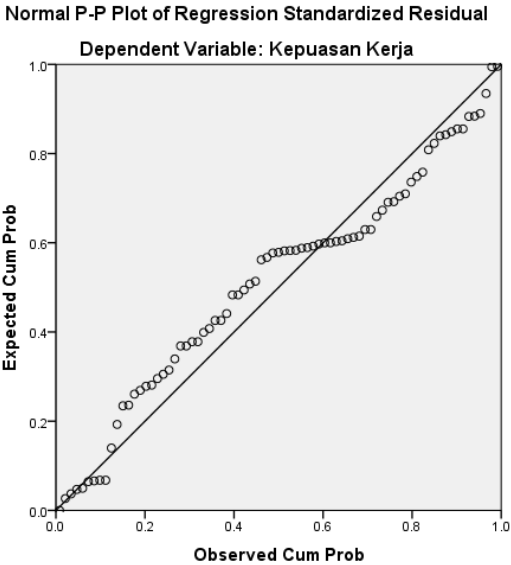
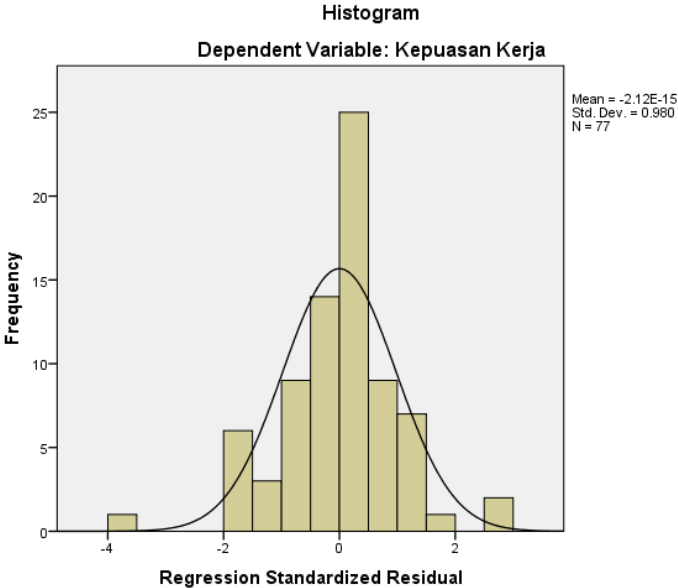
HASIL UJI RELIABILITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GAYA KEPEMIMPINAN	99.40	16.662	.644	.511	.756
IKLIM KERJA	99.67	17.057	.834	.709	.632
KOMUNIKASI ORGANISASI	99.73	26.340	.420	.221	.832
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	106.90	22.438	.644	.510	.746

LAMPIRAN 6

HASIL UJI NORMALITAS



LAMPIRAN 7

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

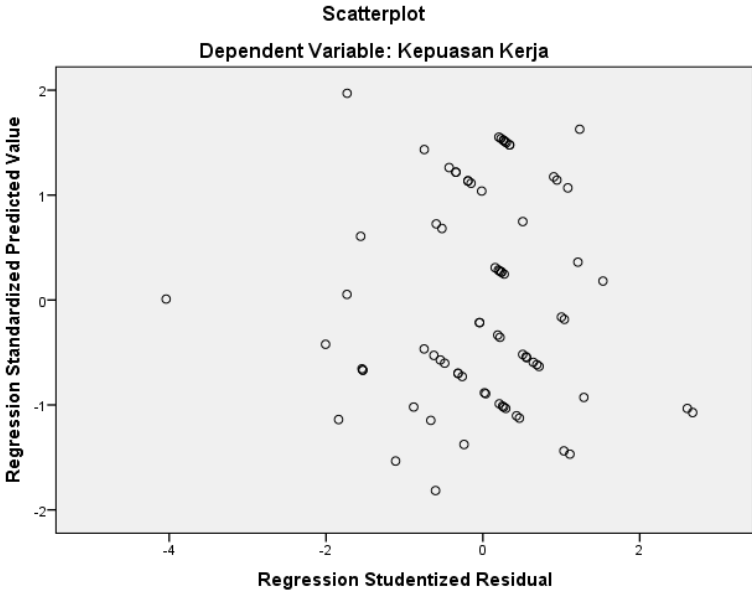
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.037	1.938		2.599	.011		
Gaya Kepemimpinan	.083	.073	.120	1.141	.258	.287	3.489
Iklim Organisasi	.610	.087	.792	7.030	.000	.251	3.979
Komunikasi Organisasi	-.035	.061	-.038	-.570	.570	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 8

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN 9

HASIL UJI HIPOTESIS

UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.037	1.938		2.599	.001
	Gaya Kepemimpinan	.083	.073	.120	2.141	.258
	Iklm Kerja	.610	.087	.792	7.030	.000
	Komunikasi Organisasi	.035	.061	.038	3.570	.002

UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	188.798	3	62.933	80.204	.000 ^b
	Residual	57.280	73	.785		
	Total	246.078	76			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Iklm Organisasi

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.758	.886

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Iklm Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja